

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penulis mendeskripsikan dampak budaya organisasi, kompensasi, dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan keterikatan karyawan sebagai variabel terikat.

Strategi penelitian ini menggunakan kausalitas (kausalitas). Pendekatan asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018: 92). Kausalitas adalah kausalitas. Oleh karena itu, ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) di sini (Sugiyono, 2018: 93). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel independen (variabel prediktif), hipotesis yang menyelidiki penjelasan efek kausal antara dua atau lebih variabel dengan adanya budaya organisasi, penghargaan, dan kepemimpinan. Variabel yang relevan (variabel prediktif) adalah keterikatan karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 115), populasi adalah generalisasi yang dibentuk oleh objek atau subjek dengan atribut dan karakteristik tertentu, dan peneliti harus menyelidiki dan menarik kesimpulan. Sekaran (2016:121) mendefinisikan populasi sebagai orang, peristiwa, atau objek yang menarik bagi seluruh kelompok untuk diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri yang berjumlah 37 karyawan.

3.2.2 Sampling dan sampel penelitian

Sugiyono (2017:116) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat populasi dan bahwa sampel yang diambil dari populasi itu

benar-benar representatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probability sampling. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun pengambilan sampel harus dilakukan agar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *Nonprobability Sampling* dengan *Sampling* Jenuh. Peneliti menggunakan teknik *sampling* ini karena jumlah populasi sebanyak 37 karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri. Menurut Riduwan (2016:64), “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Maka *Sampling* jenuh dilakukan dengan sampel 37 karyawan.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan data primer sebagai sumber penelitian. Data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama, baik dari individu maupun dari individu. Hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2016) Data primer diambil melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* sebagai landasan utama dalam proses memahami (Herdiansyah, 2013). Pengambilan data lewat wawancara ini digunakan saat melakukan pra-riset untuk memastikan permasalahan yang ada pada PT Orela Bahari Mandiri sehingga berpengaruh pada Keterikatan karyawan. Pra-riset ini mewawancarai 16 responden yang merupakan karyawan dari PT Orela Bahari Mandiri.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2009). Pengambilan data lewat kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian, yaitu sebanyak 36 karyawan PT Orela Bahari Mandiri. Kuesioner disebarkan dengan menggunakan *Google Form (online)*.

Peralatan survei diukur dalam kuesioner. Survei kepemimpinan tentang budaya, kompensasi, dan keterlibatan karyawan dilakukan dalam bentuk pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden. Kajian diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2018: 93) karena skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Respon setiap item instrumen memiliki nilai pembobotan seperti terlihat pada tabel di bawah ini.:

Tabel 3.1. Bobot Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.4. Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel instrumental adalah variabel penelitian ini (diwakili oleh definisi konseptual) dalam operasi yang sebenarnya, variabel independen adalah dan merupakan variabel dependen. Dalam penelitian ini, dua variabel ditentukan: variabel bebas dan variabel terikat. Jadi terlihat seperti ini:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau memicu perubahan atau munculnya variabel terikat (terikat) (Sugiyono, 2017:152). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3). Dengan penjelasan sebagai berikut :
 - a. Budaya organisasi ialah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama

serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan

- b. Kompensasi (*compensation*) ialah suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.
 - c. Kepemimpinan ialah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.
2. Variabel terikat merupakan hasil dari pengaruh atau variabel bebas (Sugiyono, 2017:153). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keterikatan karyawan (Y). Keterikatan karyawan ialah memicu kinerja dari seseorang yang berakibat juga pada peningkatan kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Berikut operasional variabel dan indikator dalam penelitian berikut:

Tabel 3.2. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
Budaya organisasi Robbins dan Coulter, (2014)	Inovasi dan pengambilan resiko	1) Karyawan didorong untuk inovatif	BO1
		2) Karyawan berani dalam mengambil resiko	BO2
	Memperhatikan detail	3) Karyawan dapat menjalankan presisi, analisis, dan hal detail	BO3
	Orientasi hasil.	4) Pihak manajemen mengukur hasil dibandingkan teknik dan proses yang digunakan	BO4
	Orientasi individu	5) Mengambil keputusan terhadap efek dari hasil orang orang yang ada	BO5
	Orientasi pada tim	6) Mengukur kinerja tim daripada individu	BO6
	Keagresifan	7) Sikap agresif dan kompetitif terhadap perusahaan	BO7
	Stabilitas	8) Kegiatan organisasi yang dapat dipertahankan statusnya dalam perbandingan dengan pertumbuhan	BO8
Kompensasi	Kompensasi finansial	1) Pemberian gaji	KOM1

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
Rivai (2016)	langsung, yang terdiri dari :	2) Pemberian bonus ketika melebihi target	KOM2
		3) Pemberian insentif berdasarkan kinerja	KOM3
	Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)	4) Kompensai tambahan yang diberikan atas kebijakan perusahaan	KOM4
Kepemimpinan Rivai (2016)	Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	1) Membina kerjasama dan hubungan baik	KEP1
		2) Kemampuan memotivasi bawahan	KEP2
	Kemampuan yang efektivitas	3) Menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan tepat waktu	KEP3
		4) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat	KEP4
	Kepemimpinan yang partisipatif	5) Pengambilan keputusan secara musyawarah	KEP5
		6) Menyelesaikan masalah secara tepat	KEP6
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	7) Membawa kepentingan pribadi dan organisasi pada kepentingan yang lebih luas	KEP7
		8) Menyelesaikan tugas sesuai target	KEP8
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	9) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	KEP9
		10) Memberi bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	KEP10
Keterikatan karyawan (Schaufeli et. al,2003 dalam Endah Mujiasih, 2013).	Aspek <i>Vigor</i>	1) Penuh semangat.	KK1
		2) Memberikan usaha terbaik	KK2
	Aspek <i>Dedication</i>	3) Memiliki antusiasme yang tinggi.	KK3
		4) Bangga terhadap sesuatu yang dikerjakan.	KK4
	Aspek <i>Absorption</i>	5) Konsentrasi tinggi dalam bekerja.	KK5
		6) Menganggap pekerjaan yang dijalani menyenangkan	KK6

3.5. Metoda Analisis Data

Setelah data survei terkumpul, data tersebut diubah menjadi data kuantitatif dengan memberikan bobot skor berdasarkan skala Likert. Dalam penelitian ini, SmartPLS menggunakan Structural Equation Modeling (SEMPLS) untuk mengolah dan menampilkan data dalam format grafik. Perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk memudahkan pemrosesan data dan membuat hasil

lebih cepat dan akurat. Dimana editing dan coding berlangsung. Editing merupakan langkah awal dalam mengolah data yang diperoleh dari peneliti lapangan dengan memeriksa potensi kesalahan jawaban responden dan ketidakpastian jawaban responden. Pengkodean memberikan alternatif tanggapan yang serupa, baik berupa karakter atau penyandian tertentu, atau mengkategorikannya untuk membantu peneliti membuat Tabel

3.5.1. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul disajikan dalam format tabel. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman analisis data dan penelitian sehingga data yang disajikan dapat disajikan lebih sistematis.

3.5.2. Analisis Statistik Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data terkumpul dari seluruh responden atau sumber data. Kegiatan analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diselidiki, melakukan perhitungan untuk menjawab pernyataan pertanyaan, dan menguji hipotesis yang diajukan. Melakukan perhitungan untuk (Sugiyono, 2017: 232). Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan pendekatan partial least squares (PLS). PLS adalah model persamaan structural equation modeling (SEM) berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2016), PLS merupakan alternatif pendekatan, menggeser dari pendekatan SEM ke berbasis kovarians menjadi berbasis varian. SEM berbasis kovarians umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS adalah model yang lebih prediktif. PLS merupakan metode analisis yang handal karena tidak mengandalkan banyak asumsi (Ghozali, 2016). Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak boleh besar. Selain mengkonfirmasi teori, PLS dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan non- antara variabel laten. PLS dapat menganalisis konfigurasi dan yang dibentuk oleh refleksi dan indikator formatif.

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguraikan hubungan antara indikator dan variabel laten. Model ini digunakan untuk menguji validitas struktur dan reliabilitas peralatan. Uji

validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan alat penelitian mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi indikator terhadap konsep dan konsistensi yang digunakan untuk mengukur derajat. Responden menjawab pertanyaan tentang survei.

Kriteria untuk mengukur dan menilai model luar adalah melalui 4 kriteria yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit dan cronbach's alpha (Abdillah & Jogiyanto, 2015)

1) Validitas Konvergen

Pada model pengukuran luar, uji validitas konvergen dapat dilihat melalui korelasi yang tinggi antara manifest variabel (indikator) dan skor suatu konstruk (variabel). Dalam PLS SEM, variabel manifes dianggap telah memenuhi validitas jika memenuhi aturan kriteria dimana nilai variabel Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$ dan *loading factor* atau *outer loading* pada variabel manifes memiliki nilai > 0.7 . Namun, untuk penelitian tahap awal dilakukan pengembangan suatu pengukuran, nilai pembebanan skala 0,50 sampai 0,60 dianggap sudah memadai, sehingga semakin tinggi nilai faktor pembebanannya maka semakin penting peran dari variabel manifes dalam menafsirkan konstruksi (Ghozali, 2015).

2) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan pada indikator reflektif perlu dilakukan untuk memastikan jika variabel manifes (indikator) sebuah konstruk (variabel) tidak memiliki hubungan korelasi tinggi dengan variabel manifes lainnya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai cross-loading atau membandingkan akar kuadrat dari AVE (\sqrt{AVE}) yang dikenal dengan kriteria Fornell-Larcker. Pengujian validitas diskriminan dengan memakai cross loading ada dua cara yaitu:

- a) Mempertimbangkan korelasi antara konstruk dan variabel manifesnya, di mana nilai harus lebih tinggi dari nilai pengukuran konstruksi lain. Ini menunjukkan jika konstruksi laten memprediksi ukuran blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Melihat nilai masing-masing, variabel manifes harus lebih besar dari 0,7.

- b) Kriteria Fornell Larcker adalah untuk menilai konstruksi laten dengan variabel manifestasinya itu memiliki lebih banyak varian daripada konstruksi lainnya. Kriteria ini membandingkan nilai akar kuadrat AVE melalui setiap konstruk dengan nilai yang lebih tinggi dari korelasi antara konstruk lain (Ghozali, 2015)

Kriteria Cross Loading dan Fornell Larcker memiliki sensitivitas yang rendah dalam menilai validitas diskriminan. Oleh karena itu, pendekatan alternatif dalam menguji diskriminan Composite Reliability (Construct Reliability) validitas berdasarkan matriks multitrait-multimethod melalui penelitian Monte Carlo simulasi yaitu kriteria Heterotrait

- Monotrait Ratio (HTMT). Kriteria HTMT mampu mencapai sensitivitas dan spesifisitas yang lebih tinggi (97% hingga 99%) dibandingkan dengan Fornell-Larcker (20,82%) dan cross-loading (0,00%). Umumnya, nilai HTMT yang mendekati 1 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan. Nilai HTMT juga dibandingkan dengan nilai batas yang telah ditentukan, dimana jika HTMT nilainya lebih tinggi dari nilai batas yang telah ditentukan, terdapat kekurangan diskriminan keabsahan. Ada tiga pendekatan untuk mendeteksi validitas diskriminan yang meliputi nilai batas yaitu HTMT 0.85, HTMT 0.90, dan HTMT inferensi. Batasannya nilai yang digunakan dalam kriteria HTMT adalah 0.85, karena kriteria HTMT 0.85 lebih unggul terhadap dua pendekatan lainnya yaitu dengan tingkat sensitivitas rata-rata 99,90% dibandingkan dengan HTMT 0,90 dengan tingkat sensitivitas 99,45% dan inferensi HTMT hanya 97,01% (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2014)

3) Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas berguna untuk membuktikan akurasi, keakuratan dan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali (2015)). Cronbach Alpha dapat digunakan dalam SEM dengan PLS dengan melihat nilai minimum atau lebih besar dari 0,7 untuk penelitian konfirmatori, di mana nilai ideal adalah 0,8 atau 0,9. Untuk eksplorasi penelitian, nilai Cronbach's Alpha setidaknya atau lebih besar dari 0,6. Menurut Ghozali

(2015), mengukur reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha memiliki estimasi batas bawah mengukur parameter. Penggunaan Cronbach's Alpha harus mengukur korelasi indikator terhadap variabel laten dengan menampilkan korelasi koefisien atau bobot yang sama pada setiap indikator dari satu variabel laten, sedangkan pada SEM, bobot atau nilai indikator memiliki variasi yang berbeda-beda, sehingga Cronbach's Alpha cenderung diabaikan dan menggunakan composite reliability atau disebut juga Dillon-Goldstein mengukur keandalan dengan estimasi parameter yang lebih akurat (Ghozali, 2015).

4) Composite Reliability (*Construct Reliability*)

Composite reliability atau construct reliability adalah pendekatan dalam menguji reabilitas yang mengukur seberapa reliabel suatu item dalam pertanyaan dapat mengukur variabel latennya (Cho, 2016). Untuk menilai konstruksi reliabilitas pada nilai composite reliability yaitu nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima untuk penelitian konfirmatori dan nilai 0,6 - 0,7 masih dapat diterima penelitian eksplorasi. Composite Reliability lebih moderat dan akurat estimasi parameter, dengan mempertimbangkan perkiraan yang lebih dekat (Ghozali, 2015)

2. Model Struktural atau *Inner Model*

Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan dalam evaluasi model inner yaitu dengan menggunakan Pada bagian ini beberapa hal yang akan diuji adalah VIF atau multikolinearitas, koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2), *effect size* (f^2), nilai prediktif (Q^2), T-Statistik, *indirect effect*. untuk setiap jalur untuk menguji signifikansi di antara konstruksi.

1) Uji Kolinearitas

Tahap pertama dari analisis dari inner model adalah menilai ada tidaknya masalah kolinearitas antar variabel dalam model. Nilai yang digunakan adalah inner variance inflation factor (VIF) untuk uji multikolinearitas, dimana nilai yang ideal kurang dari 3. Sedangkan bila nilai VIF lebih dari 5 dapat dikatakan bahwa probable terdapat isu multikolinearitas dalam model penelitian yang akan mempengaruhi nilai koefisien jalur

pada model penelitian (Hair et al., 2019). Apabila nilai VIF ditemukan antara 3 – 5 maka terdapat nilai suggested pada uji multikolinearitas atau masih dalam batas acceptable atau dapat diterima.

2) *R-Square*

Tahap kedua dalam analisis inner model adalah menilai kualitas model penelitian dari nilai *R-square*. Adapun nilai R^2 atau koefisien determinasi dari suatu model dapat dilihat dari dua aspek, yang pertama adalah *explanatory power* atau seberapa besar kemampuan variabel independent dalam model penelitian dapat menjelaskan variabel terikat-nya. Aspek yang kedua adalah *predictive accuracy* atau seberapa kuat kemampuan variabel-variabel independent dalam model penelitian dalam memprediksi variabel dependen dalam suatu derajat tertentu, yang diukur dengan derajat lemah, sedang, hingga kuat (Hair et al., 2019). Nilai R^2 dapat disebut sebagai substansial atau *strong* bila nilainya 0,75. Nilai R^2 dikatakan *moderate* bila nilainya sama dengan 0,50. Nilai R^2 *lemah* apabila nilainya sama dengan 0,25 (Hair et al., 2019).

3) *Uji Effect Size*

Tahapan analisis berikutnya dalam *inner model* adalah dengan melihat uji *f-squared* yang digunakan untuk mengetahui adanya *effect size* atau besar pengaruh suatu konstruk bila terdapat perubahan nilai pada *R-squared* suatu target konstruk manakala ada konstruk tertentu sebagai prediktornya yang dihilangkan dari dalam model penelitian. Uji *f-squared* memberikan nilai seberapa besar ukuran efek yang digunakan sebagai evaluasi dampak substansial. Ukuran dari *f-squared* menurut Cohen (1988) adalah bila 0,02 dikatakan mempunyai *effect size* kecil dari suatu variabel laten, bila 0,15 dikatakan *effect size* sedang dari variabel laten sedangkan bila 0,35 dikatakan *effect size* besar dari suatu variabel laten. Nilai 0,15 sendiri dianggap sebagai batas signifikan dari efek yang dapat diberikan oleh suatu variabel laten, bila f^2 ditemukan lebih rendah dari 0,15 maka dikatakan tidak mempunyai *effect size* yang cukup besar untuk memberikan pengaruh bermakna.

4) Uji Q^2

Tahapan berikutnya dalam analisis kualitas model dengan PLS-SEM dilakukan melalui uji Q^2 yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan prediksi relevansi suatu variabel laten dalam model penelitian, dengan nilai dalam rentang 0 sampai 1 (Hair et al., 2019) Bila ditemukan nilai Q^2 lebih dari 0 sampai dengan 0,25 maka dikatakan kemampuan prediksi relevansinya kecil (*small predictive relevance*), bila nilai Q^2 berada di antara 0,25 sampai dengan 0,5 maka dikatakan kemampuan prediksinya medium (*medium predictive relevancy*), apabila bila nilai Q^2 lebih dari 0,5 maka dikatakan memiliki kemampuan prediksi relevansi yang besar (*large predictive relevance*). Semakin besar diperoleh nilai Q^2 atau semakin mendekati nilai 1 maka semakin tepat pula kemampuan prediksi suatu variabel untuk memprediksikan output penelitian yang relatif sama bila ada perubahan pada parameter data (Hair et al., 2019). Karenannya dapat dikatakan bahwa nilai ini dapat menunjukkan kualitas dari model yang diusulkan untuk uji secara empiris. Adapun nilai Q^2 diperoleh dari hasil kalkulasi menggunakan menu *blindfolding* pada PLS-SEM

5) T-statistics (significant partial)

Uji T-Statistics atau uji signifikansi individu adalah metode resampling melalui proses bootstrap. Tes ini menunjukkan sejauh mana kemandirian variabel secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memprediksi hubungan kausalitas. Nilai t di jalur koefisien harus lebih dari nilai t_{Tabel} 1,65 untuk hipotesis satu sisi dengan tingkat signifikansi 5% (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2014; Ghazali, 2015)

6) F-statistics (significant simultaneous)

Uji F statistik juga dikenal sebagai untuk kecocokan. Artinya, ini menunjukkan seberapa baik data sampel survei sejalan dengan model regresi yang diusulkan dalam survei. Untuk menguji keaslian Hipotesis 5 digunakan uji F pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Statistik uji yang digunakan dalam uji simultan adalah uji F dengan menggunakan

persamaan berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Banyaknya variabel independen

n = ukuran sampel

Untuk menentukan nilai kritis (FTTabel) derajat kebebasan (df), tentukan pembilang (df1) k dan (df2) penyebut nk pada taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Dimana k adalah jumlah variabel bebas, n adalah jumlah sampel, dan hasil perhitungannya adalah:

1. H_0 : ditolak jika Sig Fhitung < a (tingkat signifikan yang digunakan)

2. H_0 : diterima jika Sig Fhitung > a (tingkat signifikan yang digunakan)

Jika H_0 ditolak, diasumsikan bahwa pengaruh variabel independen dapat diinterpretasikan secara simultan (simultan) terhadap variabel dependen. Namun, jika H_0 diterima, berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan..

3. Pengujian Hipotesis (*Estimate For Path Coefficients*)

Setelah beberapa kali evaluasi model eksternal dan internal, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang menjelaskan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan mendasarkan pada hasil-hasil terdahulu dan rasionalisasi dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

1) Pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) terhadap keterikatan karyawan (Y).

$H_0: \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.

$H_a: \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.

2) Pengaruh langsung kompensasi (X_2) terhadap keterikatan karyawan (Y).

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap keterikatan karyawan.

$H_a: \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap keterikatan karyawan.

3) Pengaruh langsung kepemimpinan (X_3) terhadap keterikatan karyawan (Y).

$H_0: \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

$H_a: \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kualitas kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai probabilitas dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, p-value dengan alpha adalah 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ghozali, 2016: 42). Hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik, dan tingkat signifikansi dapat digunakan untuk perhitungan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5%, maka signifikansi atau tingkat kepercayaannya adalah 0,05 untuk menolak hipotesis. Dalam penelitian ini, probabilitas membuat keputusan yang salah adalah n 5. Probabilitas membuat keputusan yang tepat adalah 95%.

b. Pengaruh Simultan

$H_0: \beta_{123} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan positif dan signifikan budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

$H_a: \beta_{123} > 0$ Terdapat pengaruh simultan positif dan signifikan kualitas budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

Sedangkan nilai F hitung menggunakan formula $F_{hit} = \frac{R^2}{k} \cdot \frac{n-k-1}{1-R^2}$ Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$ dimana k merupakan jumlah variable bebas, R^2 merupakan koefisien deteminasi, dan n merupakan jumlah sampel.